



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Guadalajara de Buga, cuatro (04) de abril de dos mil veinticinco (2025)

<b>DEMANDANTE</b>	Kevin Andrés Tabares Bedoya.
<b>DEMANDADOS</b>	Manpower Professional Ltda., Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi – Comfandi-, Emssanar SAS y ARL Axa Colpatria Seguros de Vida SA.
<b>JUZGADO DE ORIGEN</b>	Juzgado Primero Laboral del Cto. de Palmira
<b>RADICADO</b>	76-520-31-05-001-2019-00181-01
<b>TEMAS</b>	Estabilidad laboral reforzada (salud)
<b>CONOCIMIENTO</b>	Apelación
<b>ASUNTO</b>	Sentencia segunda instancia <sup>1</sup>

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Kevin Andrés Tabares Bedoya en contra de Manpower Professional Ltda., Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi – Comfandi-, Emssanar S.A.S. y ARL Axa Colpatria Seguros de Vida S.A.

### **ANTECEDENTES**

**Kevin Andrés Tabares Bedoya** demanda a Manpower Professional Ltda., Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi – Comfandi-, Emssanar SAS y Arl Axa Colpatria Seguros de Vida S.A. con el fin de que se declare su contrato laboral sin solución de continuidad. Consecuencialmente, deprecia se ordene reintegro laboral y el pago de salarios dejados de percibir, primas, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, aportes a la seguridad social, indemnización de la Ley 361 de 1997 y sanción del art. 65 del CST. Subsidiariamente demanda el pago indemnización por despido sin justa causa, sanción del art. 65 del CST y costas y agencias en derecho<sup>2</sup>.

Fundamentó sus pretensiones en que se vinculó de manera laboral con Manpower Professional Ltda. Fue enviado en misión al supermercado Comfandi en Palmira, encontrándose afiliado a EPS Emssanar, ARL Axa Colpatria y a Porvenir SA. La relación inició el 5 de diciembre de 2016, como auxiliar de mercadeo social. Trabajaba de lunes a sábado 7:00 am a 12:00 m y de 2:30 pm a 5:00 pm, devengando un salario mínimo mensual. El 15 de agosto de 2017 sufrió accidente laboral cuando comenzó a descargar un furgón; al levantar una caja pesada sintió dolor en la zona lumbar,

<sup>1</sup> -36- Control estadístico por secretaría.

<sup>2</sup> C01Primeraintancia001ExpedienteDigitalizado20210414 FF 120/121



comunicándolo a su jefe inmediato para dirigirse a la EPS. Solo se pudo reportar el accidente de trabajo el 30 de octubre de 2017.

El 16 de octubre y el 31 de diciembre, ambos de 2017, fue citado a descargos por no dar aviso del accidente de trabajo en debida forma, siendo suspendido por 2 días. Fue despedido el 11 de mayo de 2018. Para entonces no se encontraba incapacitado, pero si en tratamiento médico, diagnosticado por la ARL con *“trauma por sobre esfuerzo, sin signos de alarma con persistencia del dolor a pesar de la terapia (...)”*. No fue solicitado el respectivo permiso ante el Ministerio de la Protección Social para despedirlo, siendo necesario por encontrarse con una disminución de su capacidad laboral.

El 27 de julio de 2018 en una resonancia magnética y valoración por medicina laboral, se concluyó que padece de *“discopatía y hernia discal L5-S1 centra y paramediana derecha con extrusión de 10 milímetros hacia receso lateral derecho contacta raíz S1 ipsilateral, fue valorado por neurología, quien recomienda manejo quirúrgico”*<sup>3</sup>.

#### **Intervención de quienes integran la pasiva<sup>4</sup>**

**Emssanar S.A.S.** <sup>5</sup> se opuso a las pretensiones por no tener injerencia o conocimiento de la relación del demandante con Manpower Professional Ltda. Fue afiliado a esta EPS el 5 de enero de 2017 y continúa como afiliado; lo demás no le consta. Excepcionó: falta de legitimidad en la causa por activa y pasiva, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido. El interventor de la entidad fue notificado.<sup>6</sup>

**Axa Colpatria Seguros de Vida S.A.**<sup>7</sup> afirmó que las pretensiones de la demanda no tienen vocación de prosperidad. No le constan los hechos. El demandante fue afiliado a esa ARL. Si bien no le consta la ocurrencia del accidente, recibió reporte el 15 de agosto de 2017. El señor Tabares Bedoya acudió por urgencias al servicio de la EPS EMSSANAR y posteriormente fue remitido por la ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., al área de urgencias de la Clínica Palmira. Le fue practicada una radiografía de columna, la cual arrojó resultados normales, no siendo emitidas recomendaciones laborales, sino prescritas terapias físicas. No atendió el caso de manera inmediata porque el señor Tabares no reportó el accidente. La capacidad laboral del demandante fue evaluada no solo por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, sino también por la Junta Médica de AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S A. determinando una pérdida de capacidad laboral -PCL- del 0.00%, haciendo una distinción entre dos patologías padecidas por el demandante, esto es *“DISCOPATIA; DEGENERATIVA L5-S1 CON PRESENCIA DE HERNIA CENTRAL NO COMPRENSIVA”* determinada como de origen común y *“CONTRACTURA MUSCULAR / LESIÓN LUMBAR”* determinada como de origen laboral.

<sup>3</sup> C01PrimerAntancia001ExpedienteDigitalizado20210414 FF 118/120

<sup>4</sup> Aunque se notificó en un principio a axa y emssanar por errores en identificación de las partes se volvió a realizar auto admisorio.

<sup>5</sup> Ibídem FF 254/260

<sup>6</sup> 050OficioNotificacionPromotorDesignadoEmssanar20220608

<sup>7</sup> C01PrimerAntancia017ContestacionAxaColpatria20211108



Excepcionó: falta de legitimación en la causa por pasiva para convocar a de Axa Colpatria Seguros de Vida S.A.- ARL al presente litigio, inexistencia de obligación y de responsabilidad a cargo de Axa Colpatria Seguros de Vida S.A.- ARL frente a las pretensiones incoadas en la demanda, cumplimiento de obligaciones a cargo de Axa Colpatria Seguros de Vida S.A.-ARL, ausencia de cobertura por parte del sistema de riesgos laborales frente a la estabilidad laboral reforzada pretendida en el libelo incoado, prescripción, buena fe y cumplimiento de la norma legal y compensación.

### **Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi – Comfandi**<sup>8</sup>

vista la prueba allegada al expediente, aceptó la existencia de la relación laboral del demandante con ManPower Professional Ltda. no constándole nada más. Excepcionó: Carencia de acción y de derecho para demandar, falta de legitimación en la causa en la parte activa, falta de legitimación en la causa en la parte pasiva-Comfandi, inexistencia de contrato, nexo laboral y de las obligaciones demandadas, imposibilidad de la continuidad de la labor misional, inexistencia de la continuidad del objeto del contrato misional pago de las obligaciones laborales, inexistencia e improcedencia de relación de solidaridad entre la empresa de servicios temporales y empresa usuaria, improcedencia de la acción de reintegro, inexistencia de fuero de salud o estabilidad laboral reforzada, caducidad de la acción de reintegro, falta de inmediatez, buena fe de la demandada, compensación, cobro de lo no debido, prescripción y cosa juzgada.

**Manpower Professional Ltda.**<sup>9</sup> Aceptó la existencia de la relación con el demandante, la cual estuvo regida por contrato de obra o labor. El cargo desempeñado era como auxiliar de mercadeo social en Comfandi, desde el 5 de diciembre de 2016 hasta el 29 de enero de 2018 y se extendió hasta el 11 de mayo de 2018 por la condición de salud del demandante. Superada, fue despedido sin justa causa, indemnizándolo.

El demandante sufrió accidente laboral el 15 de agosto de 2017, reportado de manera extemporánea, adelantándose proceso disciplinario por el cual fue suspendido por dos días. Al despido había desempeñado las labores indicadas con total normalidad. Fue calificado con un 0.0%. Se opuso a todas las pretensiones de la demanda. Excepcionó: servicios de outsourcing, inexistencia de elementos que configuran la llamada estabilidad laboral reforzada, pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social – cumplimiento de obligaciones laborales por parte de Manpower Professional Ltda. como empleador, facultad de terminar los contratos de trabajo de manera unilateral, buena fe por parte de Manpower Professional Ltda., prescripción y deber de declarar cualquier excepción que resulte probada en el proceso – declaración de oficio.

### **Sentencia recurrida**<sup>10</sup>

El 5 de septiembre de 2022 el Juzgado Primero Laboral del Cto. de Palmira profirió sentencia cuya parte resolutive, según acta en que se dejó constancia de lo actuado, es del siguiente tenor:

<sup>8</sup> C01PrimerIntancia022ContestacionDemanda20211117.

<sup>9</sup> C01PrimerIntancia026EscritoContestacionDdaMampower20211118.

<sup>10</sup> C01PrimerIntancia066ActayVideoAudienciaAlegatosyFallo20220906.



*PRIMERO: ABSOLVER a la demandada MANPOWER PROFESSIONAL LTDA., del REINTEGRO solicitado por el señor KEVIN ANDRÉS TABARES BEDOYA y de las demás pretensiones formuladas en la demanda con fundamento en lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.*

*SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada en solidaridad CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE CAUCA COMFAMILIAR ANDI COMFANDI, como también a la ASOCIACIÓN MUTUAL EMPRESA SOLIDARIA DE SALUD EMSSANAR ESS y AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.*

*TERCERO: COSTAS a cargo de la parte demandante, las cuales serán liquidadas por la Secretaría del Juzgado, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$1.000.000,00.*

*CUARTO: Si la presente sentencia no fuera apelada por la parte demandante, consúltese con el superior*

*QUINTO: COMPÚLSESE copia del acta correspondiente a esta audiencia, así como de la grabación respectiva a los interesados.*

### **Recurso de Apelación**<sup>11</sup>

Inconforme con la decisión, la parte demandante la recurrió en apelación, se revoque y sean tenidos en cuenta todos los hechos y las pruebas aportadas al proceso, en especial que tiene un procedimiento quirúrgico pendiente (Folio 48). Se puede verificar con los testimonios allegados que la demandada si tenía conocimiento del estado de salud del demandante.

### **Alegatos en segunda instancia**

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia<sup>12</sup>, fue descorrido, así:

**Demandante**<sup>13</sup> señala que el juez de primera instancia no tomó en cuenta todos los hechos en los cuales se fundamentó la demanda. Indica que el empleador incurrió en cuatro fallas: i) que el demandante al momento de la vinculación laboral no recibió la inducción necesaria por parte del empleado y tampoco recibió los elementos de trabajo; ii) que el reporte del accidente no se hizo el 15 de agosto de 2017, sino el 30 de octubre de 2017, y que el demandante informó lo ocurrido al jefe inmediato y este omitió hacerlo; iii) que el demandante fue citado a descargos en dos oportunidades 16 de octubre y 31 de diciembre de 2017, por no dar aviso del accidente en debida forma, porque según la demandada debía dirigirse a la ciudad de Cali, por esto fue suspendido dos días cuando se encontraba laborando para Comfandi de Palmira; y iv) por último, el 11 de mayo de 2018, el demandante fue despedido sin justa causa, estando este en tratamiento médico, toda vez que no se había recuperado del accidente laboral y la entidad demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin permiso del ministerio. Señala que, al no existir un nexo causal frente al despido del demandante, este obedece a su estado de salud, por lo que solicita se revoque la sentencia recurrida.

<sup>11</sup> 066ActayVideoAudienciaAlegatosyFallo20220906

<sup>12</sup> C02SegundaInstancia 004AdmiteCorreTraslado 2019-00181

<sup>13</sup> C02SegundaInstancia 007AlegatosKevinAndreaTabaresMemorial



### **Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi – Comfandi** <sup>14</sup>

Indica que tal como quedó demostrado en el proceso, el demandante no se encontraba en situación de debilidad manifiesta y menos era sujeto de estabilidad laboral reforzada al momento de la desvinculación. También quedó probado que al demandante le fueron cancelado las prestaciones sociales, así como la indemnización por terminación unilateral del contrato, por lo que no existen elementos suficientes para concluir que el demandante efectivamente se encontraba en una situación de debilidad manifiesta. Por lo que se debe confirmar la sentencia del juez de primera instancia.

**Axa Colpatría Seguros de Vida SA** <sup>15</sup> Señala que con la documental obrante en el expediente y los interrogatorios, se desprende que la entidad dio cumplimiento con todas las obligaciones que tenía a su cargo, mientras el demandante estuvo afiliado a la Manpower Professional Ltda., que el actor recibió todas las atenciones correspondientes y terapias para mejorar su situación. Que al demandante le fue iniciado un proceso disciplinario, por el cual fue suspendido dos días. Frente a la pérdida de capacidad laboral se debe señalar que la junta médica calificadora determino un 0.00% por cuanto las lesiones sufridas no afectaban el desempeño laboral del demandante. No se logró demostrar por el demandante con los interrogatorios y la prueba testimonial, que contara con una estabilidad laboral reforzada. Señala que no existe consonancia con lo debatido en el proceso y la apelación presentada, que por ello no es posible resolver temas no controvertidos en primera instancia. Solicita confirmar la sentencia.

**Manpower Professional Ltda.** <sup>16</sup> Señala que la parte demandante no presentó una verdadera apelación, porque no se identifican los errores de la sentencia de primera instancia, solo se limitó a manifestar lo establecido en la demandada presentada y profundizar los argumentos y dar meras opiniones frente a las actuaciones de Manpower, y que la apelación presentada parece más un alegato de conclusión y no logra demostrar las fallas de la parte demandante. Que con las pruebas decretadas y practicadas en primera instancia se logró demostrar la legalidad de la prestación del servicio con la entidad demandada; que el demandante conocía la fecha de culminación de la relación laboral; que se le garantizó por parte de Manpower la asistencia a las citas médicas y terapias a través de la Arl. No existiendo lugar a revocar la sentencia proferida en primera instancia.

## **CONSIDERACIONES**

La competencia de la Sala está dada por los arts.66, 66A del CPTSS, es decir, sobre los puntos que fueron objeto de apelación.

Los problemas jurídicos por resolver en esta instancia consisten en establecer si al despido, el demandante era beneficiario de estabilidad laboral reforzada por sus

<sup>14</sup> C02SegundaInstancia 009AlegatosCOMfandiMemorial

<sup>15</sup> C02SegundaInstancia 011AlegatosAxaColpatríaSegurosDeVidaS.A.Memorial

<sup>16</sup> C02SegundaInstancia 013AlegatosManPowerProfesionalLTDAMemorial

condiciones de salud y si la empleadora conocía la condición. De ser afirmativa la respuesta, se precisarán las consecuencias.

## **Generalidades de los temas tratados**

### **Estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad -H. Corte Constitucional/Sala de Casación Laboral H. Corte Suprema de Justicia**

El art.26 de la Ley 361 de 1997 reza:

*“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, (...).”*

Dicha disposición normativa, fue estudiada por la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000, declarando exequible el inciso 2º. bajo el supuesto de que conforme a:

*“los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (subraya la sala).*

Se desprende de lo dicho que, en caso de que el empleador pretenda desvincular a un trabajador por sus condiciones de salud, deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, pues de no hacerlo, la terminación adolecerá de ineficacia.

Ahora bien, la H. Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tienen diferentes visiones de la protección dada por el artículo transcrito, divergiendo en la necesidad de solicitar el permiso para despedir a la autoridad laboral competente.

La H. Corte Constitucional, en reciente pronunciamiento, la sentencia SU 087 de 2022, haciendo eco de la SU-049 de 2017, resalta que sus Salas de Revisión han aplicado las reglas dispuestas en dicha providencia, tanto para casos de *estabilidad ocupacional* como para *estabilidad laboral reforzada* (SU 380 de 2021<sup>17</sup>). Del estudio realizado en dicha Magistratura se concluye que se protege el

---

<sup>17</sup> Providencia mediante el cual se incluyeron las reglas de la sentencia SU 049 de 2017 en el marco de las relaciones laborales.

derecho de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, a permanecer en su empleo, sin distinción del tipo de contrato que lo vincule -subordinado o no-, el cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar ni el tipo de limitación, grado o nivel de la misma.

Para establecer si la persona goza de la protección se han determinado tres reglas, las cuales siguen vigentes de conformidad con la SU 061 de 2023:

**i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos<sup>18</sup>:**

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido <sup>19</sup> . (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral <sup>20</sup> . (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico <sup>21</sup> . (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido <sup>22</sup> .
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental <sup>23</sup> . (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el demandante se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el demandante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad <sup>24</sup> . (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL <sup>25</sup> .

En la sentencia SU-087 de 2022 se señala que no logra acreditarse la afectación en el desempeño laboral por una condición de salud, cuando:

**a)** *No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.*

**b)** *No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos."*

**ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;** como quiera que lo que se busca es proteger a la persona de la discriminación, es necesario que el empleador conozca dicha situación. El anterior conocimiento puede darse cuando<sup>26</sup>:

**a)** Los síntomas de la enfermedad son notorios.

<sup>18</sup> Son enunciativos, de tal forma que el juez es quien debe analizar cada situación en específico.

<sup>19</sup> T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.

<sup>20</sup> T-589 de 2017. T-094/23

<sup>21</sup> T-284 de 2019.

<sup>22</sup> T-118 de 2019.

<sup>23</sup> T-372 de 2012.

<sup>24</sup> T-494 de 2018.

<sup>25</sup> T-041 de 2019.

<sup>26</sup> T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016



- b)** El empleador da trámite a las incapacidades médicas del trabajador, quien una vez finalizan, solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- c)** Se despide al trabajador durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.
- d)** Ocurrió accidente de trabajo durante los últimos meses de labor, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo.
- e)** Se emplea a una persona conociendo que esta padece una enfermedad diagnosticada, y que, a la terminación de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidad un mes antes del despido.
- f)** Cuando se presente empalme entre un empleador anterior y uno nuevo, no puede exigírsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del demandante, y no a las de la demandada en su contestación
- g)** Se aprecia que, durante el contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador.

Por el contrario, no se puede predicar el conocimiento cuando: "**(i)** ninguna de las partes prueba su argumentación; **(ii)** la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; **(iii)** el diagnóstico médico se da después del despido; y **(iv)** pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médica"<sup>27</sup>.

**iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación**, con el fin de proteger a la persona en situación de discapacidad, sino medía permiso del Ministerio de trabajo, se presume que el despido se dio por causa de esta. Pese a lo anterior, puede el empleador demostrar que la terminación obedece a una justa causa.

En síntesis, los elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada, son: **i)** no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad, entendida esta de una forma amplia y no solo con incapacidades o calificaciones de pérdida de capacidad laboral; **ii)** a continuar en el empleo, salvo que exista una causal objetiva para terminar la relación de trabajo; **iii)** Autorización de la Oficina de trabajo, quien debe verificar la causal invocada; **iv)** a ser reintegrado al puesto de trabajo en caso de que su desvinculación no se realizará de manera adecuada.

Esta posición fue reiterada en la sentencia SU 061 de 2023 y la SU 213- 2024. En esta última se aborda la última posición de la Corte Suprema de Justicia, indicando que:

"jurisprudencia constitucional ha considerado que la protección de este fuero cubija a todas las personas que padezcan una condición de salud que impida o dificulte

<sup>27</sup> T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-453 de 2014, T-664 de 2017 y T-118 de 2019.



sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que exija que dicha afectación sea permanente o duradera”

Por su parte, **la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, en su sentencia hito SL1152 de 2023<sup>28</sup>, redefinió el concepto sobre la protección a las personas con discapacidad. Es así que antes de la referida providencia, de manera mayoritaria la sala consideraba que era necesario la calificación técnica (SL572 de 2021) que permita evidenciar el nivel de la limitación (igual o superior al 15%). Dicha calificación puede ser realizada durante la relación laboral o posteriormente, lo relevante es que la fecha en que se estructura sea en vigencia de la misma. Adicionalmente, resulta necesario probar que el empleador sabía sobre las especiales condiciones, ya que sólo conociéndolas puede operar la presunción de un trato discriminatorio. Posteriormente, se amplió la protección en algunos casos aun cuando no existirá calificación, cuando:

“se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo<sup>29</sup>” (subraya nuestra)

Sin embargo, con la actual jurisprudencia, estas discusiones inocuas de cara a la nueva forma de entender la discapacidad. Relata la corte en su sentencia que:

“la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

La Convención adoptó el «enfoque de los derechos humanos», por cuanto, con base en el «modelo social» de concepción de la discapacidad, se fijó como propósito «promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente», artículo 1. °”

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el art.26 de la Ley 361 de 1997, la sala considera que, aquella se configura cuando concurren los siguientes elementos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, se presente a mediano y largo plazo.

<sup>28</sup> Reiterada en la SL2039-2024, SL1100-2024, SL3302-2024, entre otras.

<sup>29</sup> SL572 de 2021.



2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Tipos de barreras	Descripción
<b>Actitudinales:</b>	Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.
<b>Comunicativas</b>	Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
<b>Físicas:</b>	Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Son descriptivas, no taxativas.

De igual forma, se estableció que una vez comunicadas o conocidas esas barreras por el empleador, el trabajador tiene derecho a que estas sean mitigadas mediante ajustes razonables<sup>30</sup>, esto es, que no sean desproporcionados o indebidos. En todo caso el empleador debe identificar en cada caso cual es el ajuste adecuado y de no poderlo hacer, deberá comunicarle la situación al trabajador

Expresa la alta corporación que la protección de estabilidad laboral reforzada a que refiere el art.26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Hay libertad probatoria, no siendo necesario un factor numérico, sin embargo, como lineamientos fundamentales para verificar la situación de discapacidad es necesario que se presente

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

<sup>30</sup> una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo



(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Para delimitar la carga de la prueba la Corte estableció que en caso de un proceso judicial las partes deberían probar lo siguiente:

Trabajador	Empleador
Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.	Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador

Por lo explicado, la sala mantiene su criterio de que no en todos los casos se necesita permiso del Ministerio del Trabajo. Para finalizar, resalta la Corte que:

*"se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características"*

Analizadas las dos posturas, se puede concluir que ambas Cortes en la actualidad tienen criterios cada vez más cercanos para determinar la situación de discapacidad o limitación como barrera para la prestación efectiva en condiciones aptas para el trabajador; encontrándose dos diferencias relevantes, para la H. Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo y cualquier afectación grave a la salud debe ser protegida, mientras que para la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, el empleador está relevado de ello cuando ha eliminado las barreras o la causa de terminación es objetiva; así mismo requiera que la patología se grave a mediano o largo plazo.

### **Caso concreto**

De acuerdo con lo dispuesto en el art.167 del CGP, compete al demandante formar el convencimiento judicial en torno a sus condiciones de salud a la terminación de contrato de trabajo, que hubo y, en caso de acreditar que para entonces era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que reclama; corresponder a la demandada formar dicho convencimiento de que no existió discriminación en la adopción de su decisión de despedir al trabajador.



Verificada la documental se puede constatar que el 31 de octubre de 2017<sup>31</sup>, se informó de accidente laboral en el cual se lee *“el colaborador manifiesta me encontraba en comfandi Palmira principal cuando cumplía con mis labores diarias de descargue de furgón en ese momento levante una caja pesada y sentí un tirón eb la parte baja (lumbar) de la espalda, pase a decirle a mi compañero y seguir con la función de descargar y a las 7:10 am le comente al jefe para ir a la EPS(sic)”*. Dicho accidente data del 15 de agosto de 2017, siendo despedido el 11 de mayo de 2018<sup>32</sup>.

Por la diferencia entre la ocurrencia del hecho y la notificación se citó al demandante a descargos el 16 de noviembre de 2017<sup>33</sup>, confesando el trabajador que no comunicó a su supervisor de manera detallada como se sentía; de allí, que se impusiera sanción.

Entre el 15 de agosto de 2017 y el 11 de mayo de 2018 se acreditaron consultas del 09/11/2017, 11/12/2017, 11/10/2017 y 11/11/2017. Solo se observa una consulta realizada con AXA en 2018 antes del despido que data del 27 de febrero de 2018.

Se resalta que en consulta del 11/12/2017<sup>34</sup> se indicó lo siguiente: *“(...) atendido en la clínica Palmira por urgencias, le realizaron RX de columna reportado como normal, 2 días de IT, analgésicos, genera IT, no emite recomendaciones laborales. Re consulta por la clínica Palmira Rea, le dan prorroga de IT 4 días y analgésicos, consulta en el momento por persistencia del dolor. Esta laborando en forma normal, no realizó la terapia física ordenada”*. Se le dan recomendaciones laborales por 1 mes, cita con fisiatría.

Debido al actuar negligente con su salud el 31 de octubre de 2017<sup>35</sup>, fue llamado a descargos, donde indicó que era por razones administrativas imputables a las entidades de la seguridad social.

Ante el seguimiento realizado por la empleadora al demandante, el 16 de febrero de 2018<sup>36</sup>, se dio aplicación del artículo 140 del CST indicándose en el oficio *“como parte del acompañamiento y seguimiento a su proceso de recuperación, hemos encontrado que **usted no ha completado las terapias físicas enviadas por su médico tratante. (...) en consecuencia asista obligatoriamente a estas terapias para la recuperación de su salud (...) a partir del 19 de febrero de 2018, usted está liberado de prestar servicios (...) esta decisión de la empresa motivada por nuestro interés en su recuperación física tendrá vigencia hasta el día 05 de mayo de 2018, inclusive**”*

En concepto médico de aptitud laboral del 27 de febrero de 2018<sup>37</sup>, se concluye que el demandante está apto con recomendaciones, las cuales son a rasgos generales: evitar deambulación o posición bípeda prolongada, evitar sobreesfuerzos, no levantar más de 7.5 KG sin ayuda mecánica, entre otras.

<sup>31</sup> 001ExpedienteDigitalizado20210414 F21

<sup>32</sup> Ibidem F53

<sup>33</sup> Ibidem FF43-45

<sup>34</sup> Ibidem FF 28-29

<sup>35</sup> Ibidem FF40-42

<sup>36</sup> 025AnexosContestacionDemanda20211118 FF 112

<sup>37</sup> Ibidem F106

Dicho concepto fue motivo de intercambio de correos entre AXA y la empleadora en esa misma fecha<sup>38</sup>, pues el médico laboral de la demandada había concluido que ya no necesitaba restricciones. Ante dicha afirmación, la profesional de médicos regionales de la ARL de Medellín, refirió que se tiene reporte que **el demandante no realizó la terapia física e incumplió con la cita de fisioterapia.** Pero debido a unos espasmos paravertebrales se envió nuevamente a interconsultas y recomendaciones hasta tener concepto de fisioterapia.

Por otra parte, en oficio del 11 de mayo de 2018<sup>39</sup>, realizado por AXA con asunto *“ASUNTO: Incumplimiento en Tratamiento y manejo médico (...) se informa que se brindaron autorizaciones para realizar terapia física y valoración por Fisioterapia, **citas que el trabajador ha incumplido en su proceso de rehabilitación**”*

Posteriormente, el demandante asistió a algunos controles realizados por AXA, siendo calificado en 2019 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca y por la ARL, ambas del 0.0%<sup>40</sup>

En este punto, es importante mencionar que el procedimiento quirúrgico indicado por el apelante aparece registrado dos meses después del despido, en julio 27 de 2018<sup>41</sup>; no siendo procedente adoptar decisiones en torno a él.

Desglosada así la documental relevante al caso, las condiciones clínicas del demandante no implicaban para él, el ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada. Sus condiciones de salud no le impedían o dificultaban significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades laborales; tanto es así que el trabajador no asistió a las terapias prescritas; fue negligente en su recuperación, no pudiendo aprovecharse de ello para tratar de obtener derechos que se deriven del despido sin justa causa.

Escuchado el interrogatorio absuelto por el demandante, se aprecian incongruencias que chocan con la documental presentada, de allí, que la credibilidad de sus dichos se a poca. Por otra parte, los testigos traídos dan cuenta del conocimiento del accidente de trabajo y la forma en que fue manejado, el cual concuerdo en su mayoría con la prueba presentada por la empleadora.

Al no satisfacer la carga que asiste al demandante en la formación del convencimiento judicial respecto de las condiciones de salud presentadas al despido, procede la **confirmación** de la sentencia conocida en apelación.

---

<sup>38</sup> Ibidem FF102-105

<sup>39</sup> Ibidem F109

<sup>40</sup> 001ExpedienteDigitalizado20210414 FF 169-183

<sup>41</sup> Ibidem F64



## **Costas**

Sin lugar a las mismas, no se causaron porque si bien la parte demandante fue derrotada en su recurso; de no haberse apelado, la sala hubiera conocido en consulta.

## **DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: Confirmar** la sentencia del 5 de septiembre de 2022.

**SEGUNDO: Sin costas.**

Notifíquese por Edicto.

Las magistradas,

  
**MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA**

**CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE**  
(Firma electrónica)

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**  
(En ausencia justificada)

Firmado Por:

**Maria Gimena Corena Fonnegra**  
Magistrada  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

**Consuelo Piedrahita Alzate**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

**Sala 001 Laboral**  
**Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4d327468f360ecdbc481db05ed39ae367b0c2c5a9ecb8fb0158a66c31158982f**

Documento generado en 04/04/2025 04:44:01 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**